Abschlussbericht zum Vorhaben-Nr. 4.0.611

Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der dualisierten Altenpflege-Ausbildung im Saarland

Abstract

Ziel des Vorhabens war es zu klären, ob und wie die Integration von dualen Standards in schulische Berufsausbildung der Altenpflege möglich und umzusetzen ist. Dazu ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit schulischen und betrieblichen Akteuren aus der Altenhilfe und dem zuständigen Fachministerium des Saarlands ein Ausbildungskonzept entwickelt worden. Dazu wurde – unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben des Berufsgesetzes für die Altenpflege – ein den aktuellen Standards der dualen Berufsausbildung entsprechender Ausbildungsrahmenplan für die praktische Ausbildung sowie ein an den Prinzipien der Lernfeldstruktur ausgerichteter Rahmenlehrplan für den schulischen Teil der Ausbildung entwickelt. Das „dualisierte“ Ausbildungskonzept für die Altenpflege nach dem BIBB-Konzept ist seit 2002 gesetzliche Ausbildungsgrundlage im Saarland.

Vom Oktober 2002 bis September 2005 wurden im Saarland erstmalig auf der Grundlage des vom BIBB entwickelten Ausbildungscurriculums Altenpflegekräfte ausgebildet. Dieser erste Ausbildungsdurchgang wurde vom BIBB berufspädagogisch begleitet und evaluiert. Evaluationsgegenstand waren das entwickelte Ausbildungskonzept und die Umsetzung der Ausbildung an den beiden Lernorten. Hierbei sollten insbesondere die lernortspezifischen Umsetzungsstrategien beobachtet und beurteilt werden. Eine differenzierte berufspädagogische Begleitung sollte Lehrkräften und Ausbildern/innen die Standards des dualen Berufsbildungssystems vermitteln und deren Umsetzung sichern.

Bearbeiter/innen
Dr. Wolfgang Becker, Thomas Borowiec, Bettina Janssen

Laufzeit
II/2002 bis II/2006

Ausgangslage

Der gesellschaftliche Stellenwert beruflicher Altenpflege ist offenkundig und erhält angesichts der demografischen und epidemiologischen Entwicklung der Bevölkerung zusätzliche Bedeutung. Dennoch entzieht sich dieser Bereich auf den Gebieten der Berufsentwicklung und der beruflichen Bildung bis heute einer systematischen berufsbildungspolitischen Steuerung und Qualitätskontrolle: Obwohl sich die Altenhilfe – nach der Krankenhauswirtschaft und der Primärversorgung – zum drittgrößten Teilarbeitsmarkt in den personenbezogenen Dienstleistungen entwickelt hat, verzichtet der Gesetzgeber auf verbindliche Vorgaben für die praktische Berufsausbildung; auch der fachliche Rahmen für die schulische Ausbildung entspricht

nicht den berufspädagogischen Standards der beruflichen Bildung (vgl. Altenpflegegesetz (AltPflG), 2000 sowie Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV) 2002). So erlässt jedes Bundesland nach wie vor eigene, nur schwer miteinander vergleichbare Ausbildungsvorgaben, -inhalte und -regelungen, die die Vergleichbarkeit beruflicher Qualifikationen in der Altenpflege erschweren. Die Notwendigkeit zur Reform der Altenpflegeausbildung ist auch nach dem Erlass des Altenpflegegesetzes in der Fachöffentlichkeit weitgehend unstrittig.

Der bestehende Mangel an Fachkräften in der Altenpflege wird zusätzlich dadurch verschärft, dass ein großer Teil des ausgebildeten Fachpersonals dem Beruf nach verhältnismäßig kurzer Verweildauer wieder den Rücken kehrt. Die Gründe für den frühen Berufsausstieg sind nicht zuletzt auch in den Mängeln der Altenpflegeausbildung, insbesondere in der nicht ausreichenden Vermittlung praktischer Handlungskompetenzen begründet. Das bedeutet, Ansätze zur Qualitätsverbesserung und Qualitätssicherung der Altenpflegeausbildung dürfen nicht allein auf die Optimierung des Lernorts Schule und die Qualifikation des Schulpersonals abheben, wie es im Altenpflegegesetz der Fall ist. Sie müssen vielmehr auch Kriterien für eine Mindestqualität der praktischen Ausbildung gewährleisten, so wie sie für die Ausbildung in jedem anderen Fachberuf, beispielsweise in der gewerblichen Wirtschaft, angewendet werden.

Vor diesem Hintergrund wurde mit fachlicher Unterstützung des BIBB von Expert/innen aus schulischen und praktischen Ausbildungsstätten im Saarland sowie in Kooperation mit dem zuständigen Landesministerium ein Curriculum für die praktische und die schulische Altenpflegeausbildung entwickelt und durch das Gesetz über die Altenpflegeberufe im Saarland (GABS) vom 12.6.2002 zur gesetzlichen Grundlage der saarländischen Altenpflegeausbildung gemacht.

Kernstück dieses Curriculums sind ein nach der schulischen und der praktischen Ausbildung zu unterscheidender Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan. Der Rahmenlehrplan erfüllt die geltenden bundesgesetzlichen Vorgaben für die schulische Berufsausbildung in der Altenpflege nach dem Altenpflegegesetz; durch den Ausbildungsrahmenplan erfolgt eine Verbindung mit den formalen und den berufspädagogischen Standards der dualen Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Damit ist erstmals ein Schritt zur Annäherung von schulischem und dualem Ausbildungssystem („Dualisierung“) unternommen worden.

Im Rahmen des Vorhabens wurde die Implementation der „dualisierten“ Altenpflegeausbildung im Saarland über die Laufzeit des ersten Ausbildungsdurchgangs berufspädagogisch unterstützt sowie wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die im schulischen Berufsbildungssystem des Gesundheitswesens bislang nicht beachteten Prinzipien und Standards der Berufspädagogik wurden auf Eignung geprüft und in Form von Handreichungen und Ausbildungsmaterialien für ausbildende Einrichtungen, Betriebe und Schulen im gesamten Bundesgebiet verfügbar gemacht werden.

Dieses Vorhaben hat nicht nur Pilotfunktion für die erstmalige Einführung und Umsetzung berufspädagogischer Standards in die Berufsausbildung eines der „Leitberufe" der kommenden 50 Jahre. Dies gilt insbesondere für die Identifikation, Beschreibung und Nutzbarmachung lernförderlicher Arbeitsstrukturen und -umgebungen, die im Wesentlichen von direkter Interaktion mit (unterstützungsbedürftigen) Menschen geprägt sind und eine strukturierte praktische Ausbildung bislang nicht kennen. Darüber hinaus ist das Vorhaben auch ein wichtiger Testfall für die orientierende Funktion der dualen Berufsausbildung auf dem Gebiet schulischer Ausbildungstraditionen.

Ziele

Die Ziele dieses Vorhabens bestanden in der Evaluation des Ausbildungskonzepts (BIBB-Curriculum) sowie in der Prozessevaluation der erstmaligen Durchführung der Altenpflegeausbildung nach dem BIBB-Curriculum im Saarland. Hierbei sollte der Ausbildungsrahmenplan in betriebliche Ausbildungspläne und der Rahmenlehrplan in schulische Lehrpläne der saarländischen Altenpflegeausbildung implementiert werden. Darüber hinaus sollte eine fachliche Beratung und Begleitung des Ausbildungs- und Lehrpersonals bei der Umsetzung einer lernfeldorientierten schulischen und einer handlungs- und anwendungsorientierten praktischen Ausbildung erfolgen. Dazu waren parallel zur Ausbildungsumsetzung Handreichungen zu Qualitätsmindeststandards für die schulische und praktische Ausbildung zu entwickeln.

Im Einzelnen wurden folgende Fragestellungen untersucht:

- Ermöglichen die Rahmenbedingungen einer schulischen Ausbildung die Durchführung einer qualifizierten „dualisierten“ Ausbildung?
- Inwieweit eignet sich das Ausbildungskonzept (BIBB-Altenpflegecurriculum) zur Umsetzung einer betrieblichen sowie einer lernfeldorientierten schulischen Altenpflegeausbildung gemäß den Vorgaben des Altenpflegegesetzes?
- Welche Lern- und Lehrarrangements bewähren sich zur Durchführung einer lernfeld- und handlungsorientierten schulischen Altenpflegeausbildung?
- Welche Umsetzungsstrategien bewähren sich für die Durchführung der praktischen Ausbildung?

  Lassen sich Standards für eine lernförderliche Arbeitsorganisation identifizieren?
- Inwiefern ist die Anschlussfähigkeit zwischen schulischer und betrieblicher Altenpflegeausbildung gegeben (Lernortkooperation)?
- Inwiefern sind die betrieblichen und schulischen Leistungsbeurteilungen und Abschlussprüfungen einer lernfeld-, handlungs- und anwendungsorientierten Altenpflegeausbildung angemessen?
- Welche Abfolge der schulischen und praktischen Ausbildungsphasen (Zeitstruktur) bewährt sich?
- Wie hilfreich ist die berufspädagogische Begleitung der Ausbildung?

Methodische Hinweise

Erhebungsmethoden und Begründung

Die Datenerhebung erfolgte unter Anwendung quantitativer und qualitativer Erhebungsmethoden (multimethodales Vorgehen). Mittels halbstandardisierter Fragebogen wurden zu zwei Erhebungszeitpunkten (zum Ausbildungsbeginn im Oktober 2002 und zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres im September 2004) alle Ausbildungsbeteiligten befragt: Das waren die Auszubildenden, die Lehrkräfte, die Schulleitungen, die Ausbilder/innen sowie die Ausbildungsstätten. Bei den standardisierten Fragen der schriftlichen Befragung handelte es sich um geschlossene Fragen auf nominalem und ordinalem Datenniveau. In der Erstbefragung wurden primär soziodemographische Daten der Akteure erhoben; bei den Lehrkräften und Ausbilder/innen wurde zusätzlich die (insbesondere berufspädagogische) Qualifizierung erfasst. In der Zweitbefragung wurde der bisherige Umsetzungsstand der Altenpflegeausbil-

dung an beiden Lernorten erfasst. Weiterhin wurden Fragen zur Lernortkooperation, zur zeitlichen Strukturierung der Ausbildung sowie zur Leistungsbeurteilung und Prüfungsdurchführung der Altenpflegehilfeprüfung gestellt. Um verschiedene Aspekte der Ausbildung präziser zu untersuchen, wurden zusätzlich zu den Hauptbefragungen einzelne Akteure (im Einzelnen die zuständigen Lehrkräfte für die Praxisbesuche sowie die Ausbilder/innen zur Beurteilung des Ausbildungsrahmenlehrplans und der Erläuterungen) mittels standardisierter Fragebogen befragt. Mit den Auszubildenden und Lehrkräften wurden darüber hinaus moderierte Gruppendiskussionen durchgeführt; weiterhin erfolgten leitfadengestützte Befragungen der Schulleitungen, Lehrkräfte, Ausbilder/innen, Pflegedienstleitungen und Auszubildenden sowie offene Beobachtungen im Unterricht und in sechs Ausbildungsstätten (drei ambulante Pflegedienste und sechs stationäre Altenpflegeeinrichtungen). Die Evaluation des Ausbildungskonzepts (BIBB-Curriculum) erfolgte in Expertengesprächen mit den Lehrkräften aller vier Altenpflegeschulen und durch die Sachverständigen aus der Arbeitsgruppe „Entwicklung von Erläuterungen für den Ausbildungsrahmenplan des BIBB-Curriculums“ sowie durch den oben erwähnten halbstandardisierten Fragebogen an alle Ausbilder/innen. Zur Auswertung wurden deskriptive und qualitative Analyseverfahren eingesetzt.

Die Rücklaufquote bei den schriftlichen Befragungen im Oktober 2002 und im September 2004 war insgesamt gering (vgl. Tabelle 1); darüber hinaus wurden im Fragebogen 2004, insbesondere von den Ausbilder/innen, viele Fragen nicht oder unvollständig beantwortet. Die Ergebnisse sind dadurch nur eingeschränkt verallgemeinerbar und lassen sich lediglich als Tendenzen bzw. Hinweise interpretieren. Bei den Lehrkräften insgesamt sowie bei den Lehrkräften, die die Praxisbesuche durchführten, ist die Rücklaufquote von 2004 gut bzw. zufriedenstellend und die Ergebnisse sind entsprechend aussagekräftiger.

Fragebogen an...	Rücklaufquote	
	2002	2004
Auszubildende	56%	39%
Ausbilder/innen	83%	40%
Lehrkräfte (HA); Schulleitung	30%	71%
Ausbildungsstätten	68%	35%
Erläuterungen/Ausbildungsrahmenplan	__	27%
Praxisbesuche	__	50%

Tabelle 1: Rücklaufquote der schriftlichen Befragungen von 2002 und 2004

Beschreibung der Stichproben

Die Stichprobe entspricht der Grundgesamtheit aller am Ausbildungsdurchgang 2002 beteiligten Akteure (Vollerhebung): Das sind im Einzelnen 218 Auszubildende (darunter 33 Auszubildende für die Altenpflegehilfeausbildung und 185 Auszubildende für die Altenpflegeausbildung), 4 Altenpflegeschulen mit 43 Lehrkräften (10 hauptamtliche und 33 nebenamtliche Lehrkräfte zu Ausbildungsbeginn), 103 Ausbildungsstätten (darunter 21 ambulante Betriebe und 82 stationäre Einrichtungen) sowie 128 Ausbilder/innen. Zu Beginn des 2. Ausbildungsjahres im Oktober 2003 erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden um 38 Quereinsteiger/innen.

Die Mehrheit der Auszubildenden (ca. 90%) waren Frauen, womit sich der Altenpflegeberuf nach wie vor als Frauenberuf ausweist. Bezüglich der Altersstruktur bei Ausbildungsbeginn waren zwei charakteristische „Einstiegsschwellen“ identifizierbar: Der Ausbildungsbeginn als junge Erwachsene (19-22 Jahre) sowie der Wieder- oder Seiteneinstieg der ab 35-Jährigen. Bei den Schulabschlüssen überwog bei den Auszubildenden der Hauptschulabschluss (56,6% Hauptschulabschluss zu 29,5% Realschulabschluss). Hier lässt sich ein Zusammenhang zu dem hohen Anteil an Umschüler/innen vermuten, der mit 52% im Vergleich zur bundesweiten Altenpflegeuntersuchung Mitte der 90er (BECKER, W.; MEIFORT, B.: Altenpflege eine Arbeit wie jede andere - ein Berufs fürs Leben?. Bielefeld 1996) zwar etwas geringer, aber dennoch sehr hoch war. Ein hoher Anteil der Auszubildenden erfüllte mit dem einfachen Hauptschulabschluss die Zugangsvoraussetzungen zur Absolvierung der Fachausbildung nicht und musste nach dem ersten Ausbildungsjahr die Altenpflegehilfeprüfung ablegen, um die Vollausbildung anschließend fortführen zu können.

Im Gegensatz zu den Berufsschulen des dualen Berufsbildungssystems ist es an den Berufsfachschulen im Sozialwesen üblich, mit einem hohen Anteil an nebenamtlichem Lehrpersonal zu arbeiten. Der Anteil an hauptamtlichen Lehrkräften betrug zu Ausbildungsbeginn an den vier Altenpflegeschulen zwischen ein und vier Personen (inklusive der Schulleitung). Im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres wurde an allen Altenpflegeschulen das hauptamtliche Personal auf zwischen 3,5 bis zu fünf Personen aufgestockt. Mit Ausnahme einer Schule, die erst seit 2001 Altenpflegekräfte ausbildet, verfügten die anderen drei Schulen über eine mehrjährige Ausbildungstradition in diesem Beruf. Zusätzlich boten alle Schulen Fort- und Weiterbildungen für den Pflege- und Sozialbereich an. Durch die Teilnahme an einem Projekt zur integrierten Pflegeausbildung verfügte eine Schule bereits über Erfahrungen mit Modellprojekten. Drei der vier Schulleiter/innen gehörten zur Arbeitsgruppe, die das Ausbildungscurriculum entwickelt hatte.

Die Gruppe der Ausbilder/innen setzte sich mehrheitlich aus Altenpflegekräften (61% zu 39% Krankenpflegekräften) mit mehrjähriger Berufserfahrung zusammen; 28% der Ausbilder/innen nahmen zusätzlich noch Führungsfunktionen als Pflegedienstleitung oder Wohnbereichsleitung wahr. Die Mehrheit der Ausbilder/innen (52%) verfügte über mehrjährige, 21% über einjährige Berufserfahrung als Praxisanleiter/innen; 27% der Ausbilder/innen bildeten erstmalig aus. Zu Ausbildungsbeginn verfügten 40% der Ausbilder/innen über eine 200-Stunden- und 17% über eine 160-Stunden-Qualifizierung als Praxisanleiter/in; 25% qualifizierten sich parallel zur Ausbildungsdurchführung mehrheitlich an einer der an drei Altenpflegeschulen angebotenen Ausbilderkursen. Nach eigenen Angaben verfügten 15% der Ausbilder/innen zu Ausbildungsbeginn über keine oder kaum berufspädagogische Kenntnisse.

Ergebnisse

Seit Inkrafttreten des Altenpflegegesetzes erfolgt der Abschluss von Ausbildungsverträgen zwischen den Auszubildenden und den Ausbildungsstätten. Im Saarland stellten die Ausbildungsstätten insgesamt 218 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Insgesamt bildeten 41% (2002) bzw. 53% (2003) aller potenziellen Ausbildungsbetriebe aus. Die Ausbildungsbereitschaft erreichte damit einen vergleichbaren Stand wie in den dualen Berufsausbildungen (vgl. Berufsbildungsbericht 2004). Mit Abstand überwog hier die Ausbildungsbereitschaft der stationären Einrichtungen (67% bzw. 79%). Es liegt die Vermutung nahe, dass aufgrund des hohen Anteils an ambulanten Pflegediensten im Saarland noch ungenutztes Ausbildungspotenzial existiert. Im Schnitt schlossen 70% der Ausbildungsstätten Verträge mit ein bis zwei Auszubildenden. Auch hier dürften die Ausbildungskapazitäten weit höher liegen, da der An-

teil an Großeinrichtungen in der Altenhilfe im Saarland mit 35% sehr hoch ist. Vergleiche zu den Ausbildungszahlen nach der alten Gesetzesgrundlage sind nicht möglich, da die Ausbildungsplätze vom Ministerium bereitgestellt wurden, ohne dass die Einrichtungen und Betriebe der Altenhilfe Einflussmöglichkeiten hatten. Es kann aber festgehalten werden, dass durch die neue Regelung brachliegendes Ausbildungspotenzial in nennenswertem Umfang mobilisiert werden konnte. Da im Rahmen der Evaluation immer wieder von Ausbilder/innen (insbesondere aus ambulanten Pflegediensten) angeführt wurde, dass aus Kostengründen lediglich Umschüler/innen ausgebildet würden, wäre zu überprüfen, inwiefern sich die Änderungen des SGB III auf die zukünftige Ausbildungsbereitschaft auswirken. Hinweise für eine Abnahme der Ausbildungsbereitschaft bestehen insofern, als dass für den Ausbildungsdurchgang 2005 lediglich 6 anstatt 8 Ausbildungsklassen (2002) eröffnet werden konnten. Ein weiterer Faktor, der die Ausbildungsbereitschaft für Altenpflegekräfte beeinflussen könnte, ist ein mit der Einführung der DRGs in den Krankenhäusern stattfindender radikaler Personalabbau von Krankenpflegekräften, die dann in die Altenpflege drängen. Auch dieser Einflussfaktor müsste differenzierter untersucht werden.

Von den 218 Auszubildenden des ersten Ausbildungsdurchgangs brachen insgesamt 37 (17%) die Ausbildung ab, darunter 12 Altenpflegehelfer/innen; 24 Auszubildende beendeten die Ausbildung mit der Altenpflegehelferqualifikation (darunter 7 Auszubildende, die ursprünglich die Vollausbildung absolvieren wollten) und insgesamt 8 Auszubildende beendeten die Ausbildung ohne Abschluss aufgrund nicht bestandener Altenpflegehilfeprüfung. Mit diesem Ergebnis liegt der Anteil an Abbrecher/innen in der saarländischen Altenpflegeausbildung im unteren Bereich der Lösungsquote im dualen Berufsbildungssystem, welche je nach Ausbildungsbereich zwischen 16% und 26% liegt (vgl. BIBB, Januar 2006)[1].

Die Besonderheit des BIBB-Curriculums besteht darin, dass die Altenpflegeausbildung als Stufenausbildung durchführbar ist. Nach dem ersten Ausbildungsjahr kann der Altenpflegehilfeabschluss erworben werden und im Anschluss daran die Ausbildung ohne Zeitverzögerung fortgesetzt und die Vollqualifikation erworben werden. Das bedeutet, dass geeignete Auszubildende, die einen einfachen Hauptschulabschluss besitzen und damit die Zulassungsvoraussetzungen für die Vollqualifizierung nicht erfüllen, direkt den Fachabschluss erwerben können. Im ersten Ausbildungsdurchgang machte eine große Anzahl von Auszubildenden (54 Auszubildende bzw. 25% aller Auszubildenden) von dieser Möglichkeit Gebrauch. Mit diesem Ausbildungskonzept konnte somit ein umfangreiches Ausbildungspotenzial erschlossen werden

Ermöglichen die Rahmenbedingungen einer schulischen Ausbildung die Durchführung einer qualifizierten „dualisierten“ Ausbildung?

Die erstmalige Durchführung der neuen Altenpflegeausbildung im Saarland wurde durch die bestehenden Ausgangsbedingungen zunächst erschwert. So erfolgten die Verabschiedung des Gesetzes für die Altenpflegeberufe im Saarland (GABS) am 12. Juni 2002 und der Ausbildungsbeginn am 1. Oktober 2002 zeitlich sehr dicht aufeinander, so dass beiden Lernorten wenig Zeit blieb, differenzierte Konzepte für die Implementierung des Lernfeldkonzepts in der schulischen Ausbildung bzw. von Ausbildungsstrukturen in den Einrichtungen und Betrieben der Altenhilfe zu entwickeln. Zusätzlich erfolgte bis Oktober 2004 die Ausbildung von Altenpflegekräften im Saarland parallel auf der bisherigen Gesetzesgrundlage. Für die Schulen hieß dies, dass sie neben einem lernfeld- und handlungsorientierten Unterricht (samt den

[1] Eine Ausnahme bildet hier der öffentliche Dienst mit einer Lösungsquote von ca. 7%

damit verbundenen schulorganisatorischen Veränderungen) und einer handlungsorientierten Prüfung parallel einen fächerorientierten Unterricht und fachsystematische Prüfungen durchführen mussten. In den Ausbildungsstätten wurden Ausbildungen, ebenfalls verbunden mit umfangreichen betriebsorganisatorischen Veränderungen zur Implementierung von Ausbildungsstrukturen, und Praktika zeitgleich durchgeführt. Im ersten Ausbildungsjahr hatten beide Lernorte mit Anlaufschwierigkeiten zu kämpfen, die insbesondere darin bestanden, bei den Ausbildungsbeteiligten ein Verständnis für die neuen Anforderungen sowie für die Standards dualer Berufsausbildungen zu entwickeln. Im Verlauf des ersten Ausbildungsdurchgangs konnte dieses bei der Mehrheit der Ausbildungsbeteiligten in zufriedenstellendem Umfang geschaffen werden.

Das bis zum 1. August 2003 im Saarland gültige GABS sah für die Ausübung der Ausbilder/innentätigkeit für Altenpflegekräfte eine 200stündige Qualifizierung vor. Für Praxisanleiter/innen, die bereits einen Praxisanleiterschein über 160 Stunden vorweisen konnten, genügte die Teilname an einer 40stündigen Zusatzqualifizierung. Beide Schulungen wurden von drei der vier saarländischen Altenpflegeschulen auf der Grundlage eines gemeinsamen Schulungskonzepts angeboten. Gegenstand der Qualifizierung waren allgemeine Grundlagen zur Ausbildung, Ausbildungsplanung, Einstellung von Auszubildenden, Ausbildung am Arbeitsplatz, Förderung des Lernens, Anleitung von Gruppen, Beendigung der Ausbildung sowie die Aktualisierung von Fachwissen. Für die Ausübung der Ausbilder/innentätigkeit genügte die Anmeldung zu einer Schulung, d.h. während des ersten Ausbildungsjahres erfolgten die Qualifizierung der Ausbilder/innen und die Durchführung der Ausbildung zeitlich parallel. Die fehlenden fachlichen Grundlagen der Ausbilder/innen warfen Probleme, insbesondere bei der Erstellung von Ausbildungsplänen, bei der Formulierung von Ausbildungsaufgaben sowie bei der Durchführung von Leistungsbeurteilungen auf, konnten aber bei der Mehrheit der Ausbilder/innen im weiteren Verlauf der Ausbildung geschaffen werden. Lediglich bei der Identifikation von Arbeitsprozessen und der Formulierung vollständiger, handlungsorientierter Ausbildungsaufgaben bestand auch gegen Ende des dritten Ausbildungsjahres größerer Klärungsbedarf. Diesem wird im wesentlichen durch die Praxisbesuche der Lehrkräfte nachgegangen. Insgesamt wurde die 200 Std.-Qualifikation von den Ausbilder/innen und den schulenden Lehrkräften als Vorbereitung auf die Ausbildertätigkeit für ausreichend befunden, wohingegen nach der 40stündigen Zusatzqualifikation bei den Ausbilder/innen noch erhebliche Unsicherheiten im Umgang mit den neuen Anforderungen bestanden. Aus Sicht der Ausbilder/innen sollten beide Schulungen durch Übungsanteile, wie beispielsweise das Ableiten von Ausbildungsaufgaben aus dem Ausbildungsrahmenplan und die Erarbeitung von Lösungsansätzen für Detailprobleme der praktischen Ausbildung ergänzt werden. Die drei Altenpflegeschulen waren durch die Qualifizierung der Ausbilder/innen neben ihren eigenen Veränderungsprozessen auch intensiv mit denen der Praxis konfrontiert, was einerseits den Kontakt zu den Ausbildungsstätten förderte und sich positiv auf die Lernortkooperation sowie die Ausübung der Gesamtverantwortung auswirkte, zeitweilig aber auch als Zusatzbelastung empfunden wurde. Während des ersten Ausbildungsdurchgangs wurden die Ausbilderschulungen durch berufspädagogische Maßnahmen des BIBB ergänzt. So erfolgten im Vorfeld der Ausbildung Schulungen für Praxisanleiter/innen. Nachdem sich herausgestellt hatte, dass die Ableitung von Inhalten und Ausbildungsaufgaben aus dem BIBB-Curriculum den Ausbilder/innen Schwierigkeiten bereitete, wurden in einer vom BIBB initiierten Arbeitsgruppe Erläuterungen entwickelt. Als weitere Umsetzungshilfen wurden den Ausbilder/innen Beispiele für die Gestaltung von Ausbildungsplänen und Ausbildungsaufgaben zur Verfügung gestellt. Weiterhin erfolgte eine fachliche Beratung des zuständigen Ministeriums zur Gestaltung einer auf Landesebene gültigen Weiterbildungsverordnung „Praxisanleiterin oder Praxisanleiter für Gesundheitsfachberufe“, die am 1. August 2005 in Kraft trat und auch die Qualifizierung von Ausbilder/innen in der Altenpflege verbindlich regelt. Die zukünftige Qualifizie-

rung von Ausbilder/innen zur Umsetzung einer berufspädagogischen Kriterien genügenden praktischen Ausbildung kann somit als gesichert gelten.

Die Altenpflegeschulen arbeiteten zu Ausbildungsbeginn mit bis zu 80% nebenberuflichen Dozenten, wobei der größte Teil der Lehrkräfte über keine gesonderte berufspädagogische Qualifikation zur Arbeit mit dem Lernfeldkonzept verfügte. Die Lehrkräfte erwarben das erforderliche Wissen primär autodidaktisch, unterstützt durch zwei vom BIBB im Rahmen der berufspädagogischen Begleitung des ersten Ausbildungsdurchgangs durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen sowie durch vom BIBB entwickelte Umsetzungshilfen. Diese Maßnahmen trugen dazu bei, dass bei den Lehrkräften ein Qualifikationsstand erreicht wurde, der eine dualisierte Ausbildung nach dem Lernfeldkonzept ermöglichte. Durch Einsatz von Fördermitteln des Landes konnte die Zahl der hauptamtlichen Lehrkräfte im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres erhöht und damit die erforderlichen schulischen Rahmenbedingungen für eine lernfeldorientierte Ausbildungsdurchführung geschaffen werden. Auch bezüglich der schulischen Ausbildung kann davon ausgegangen werden, dass sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Voraussetzungen geschaffen worden sind, um eine den berufspädagogischen Anforderungen genügende Umsetzung der Altenpflegeausbildung zu ermöglichen.

Die Durchführung einer praktischen Ausbildung in den Betrieben und Einrichtungen der Altenhilfe erfordert eine angemessene Freistellung der Ausbilder/innen zur Planung und Durchführung der praktischen Ausbildung. Die hierfür erforderlichen Regelungen wurden erst am Ende des ersten Ausbildungsjahres in Form einer Umlagefinanzierung getroffen, so dass mit der Begründung von noch ungeklärten finanziellen Fragen, die Ausbilder/innen ihre neue Aufgabe im ersten Jahr vielfach neben ihrer regulären Arbeitstätigkeit bzw. in ihrer Freizeit wahrnahmen. Allerdings änderte sich auch im Anschluss an die getroffene Regelung an dieser Situation nur wenig. Insgesamt überwogen auch am Ende des ersten Ausbildungsdurchgangs Ausbildungsstätten, in denen den Ausbilder/innen nicht genügend Zeitressourcen zur Verfügung gestellt wurden und in denen die Auszubildenden überwiegend als Mitarbeiter/innen eingesetzt werden (vgl. hierzu Punkt praktische Ausbildung). Nach dem Altenpflegegesetz tragen die Altenpflegeschulen zwar die Gesamtverantwortung für die Ausbildung, ohne jedoch über Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Ausbildungsstätten zu verfügen, die ihren Pflichten als Ausbildungsbetrieb nicht oder nur unzureichend nachkommen. Die Ausübung der Gesamtverantwortung wird im Saarland durch Beratung, Begleitung und Betreuung der Ausbildungsstätten operationalisiert, auftretenden Problemen wird versucht auf der Basis von Überzeugung und Einsicht zu begegnen. Im Unterschied zum dualen Berufsbildungssystem existieren für das schulische Berufsbildungssystem keine Kammern, die die Kontrolle der Ausbildungsstätten übernehmen und bei Erfordernis tätig werden könnten. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass auf dieser Basis keine qualitativ hochwertige Altenpflegeausbildung gewährleistet werden kann und Handlungsbedarf besteht.

Ebenfalls offen waren zu Ausbildungsbeginn die neuen Prüfungsmodalitäten. Über Form und Ablauf der Prüfung wurde im ersten Ausbildungsjahr (Altenpflegehilfeprüfung) bzw. im dritten Ausbildungsjahr (Altenpflegeprüfung) entschieden. Dies führte insbesondere bei den Lehrkräften zu Verunsicherungen dahingehend, inwiefern sie die Auszubildenden mit dem neuen Unterrichtskonzept ausreichend auf die Abschlussprüfung vorbereiten würden.

Inwieweit eignet sich das Ausbildungskonzept (BIBB-Altenpflegecurriculum) zur Umsetzung einer betrieblichen sowie einer lernfeld- und handlungsorientierten schulischen Altenpflegeausbildung gemäß den Vorgaben des Altenpflegegesetzes?

Durch den Ausbildungsrahmenplan und den Rahmenlehrplan des BIBB-Curriculums wird die Altenpflegeausbildung für beide Lernorte für alle drei Jahre zeitlich und inhaltlich strukturiert. Dies wird sowohl von den Ausbilder/innen als auch von den Lehrkräften als Arbeitserleichterung und als Qualitätsverbesserung gegenüber den Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung des Altenpflegegesetzes empfunden; diese gliedert lediglich den schulischen Ausbildungsteil inhaltlich, die zeitliche Strukturierung sowie die komplette Gestaltung der praktischen Ausbildung bleibt den Ländern bzw. den einzelnen Schulen und praktischen Ausbildungsstätten überlassen). Die Lernfeldstruktur des BIBB-Curriculums unterscheidet sich von der der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowohl was die den Lernfeldern zugeordneten Lernziele als auch was die vorgegebenen Zeitrichtwerte betrifft. Es hat sich gezeigt, dass dies beim praktischen Einsatz des Rahmenlehrplans Schwierigkeiten aufwarf, für die noch Lösungen gefunden werden müssen. Probleme gab es in diesem Zusammenhang bei der Bildung der Vornoten, die sich an den Lernfeldern der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung orientieren müssen, sowie bei dem Versuch, die Zeitrichtwerte beider Lernfeldstrukturen in Übereinstimmung zu bringen. Die fehlende Transparenz der Übereinstimmung erschwerte die Vermittlung des Zustandekommens der Vornoten gegenüber den Auszubildenden und bedeutete einen verhältnismäßig großen Arbeitsaufwand für die Lehrkräfte. Während des ersten Ausbildungsdurchgangs wurde hier letztlich pragmatisch verfahren ohne eine inhaltlich überzeugende Lösung zu finden, weshalb auf Anweisung des saarländischen Sozialministeriums die Jahreszeugnisse gemäß der Struktur der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung umgeschrieben wurden.

Ebenfalls beklagt wurde seitens der Lehrkräfte die Höhe der Zeitrichtwerte für Lernfelder, die mit bis zu 320 Stunden (BIBB-Rahmenlehrplan) bzw. 720 Stunden (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung) weit über den KMK-Empfehlungen von maximal 80 Stunden liegen und in Kombination mit nur allgemeinen inhaltlichen Vorgaben den Personaleinsatz erschwerten. Bei dieser Kritik ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Zeitumfang der schulischen Altenpflegeausbildung mit 2.100 Stunden ebenfalls weit über dem der berufsschulischen Ausbildungen im dualen Berufsbildungssystem liegt, was dann entsprechend zu höheren Zeitrichtwerten führen kann, es sei denn man würde die Anzahl der Lernfelder erhöhen.

Evaluiert wurden weiterhin die Lern- und Ausbildungsziele des BIBB-Curriculums. Evaluationskriterien waren die korrekte Verwendung von Fachbegriffen und Formulierungen für das Berufsfeld Pflege sowie die Vollständigkeit, Verständlichkeit, Erreichbarkeit und Relevanz der Ziele. Hier gab es seitens der Lehrkräfte und Ausbilder/innen Veränderungsvorschläge, die zum Teil unstrittig sind:

- Sowohl im Rahmenlehrplan, als auch im Ausbildungsrahmenplan werden Lern- bzw. Ausbildungsziele (komplett oder als Teilziele) wiederholt verwendet; die Wiederholungen wären zu streichen bzw. die jeweiligen Ziele zusammen zu fassen.
- Ebenso sollte im Ausbildungsrahmenplan auf die Begriffe „fachgerecht“ im 2. Ausbildungsjahr und „selbstständig“ im 3. Ausbildungsjahr verzichtet werden (vgl. BIBB-Leitfaden Ausbildungsordnung, S.10, wonach die Ausbildungsziele eine selbstständige Durchführung implizieren, es sei denn es geht explizit um „Mitwirkung“ und „Unterstützung“ beruflicher Handlungen). Eine fachgerechte Durchführung beruflicher Aufgaben ist für Altenpflegehelfer/innen ebenfalls selbstverständlich, auch wenn deren Aufgaben auf niedrigerem Niveau liegen als die der dreijährig ausgebildeten

Fachkraft. Die (auch nicht stringente) Verwendung der Begriffe selbstständig und fachgerecht hatte bei den Ausbilder/innen Irritation hervor gerufen.

- Bezüglich der Verständlichkeit der Lern- und Ausbildungsziele sollte über sprachliche Vereinfachungen und Konkretisierungen nachgedacht werden, da verschiedene Ziele von den Lehrkräften und Ausbilder/innen unterschiedlich interpretiert wurden.

Was die Vollständigkeit der Lern- und Ausbildungsziele angeht, schlagen die Lehrkräfte und Ausbilder/innen Ergänzungen vor, über die im Einzelnen zu diskutieren wäre. Einigkeit bestand unter den Lehrkräften und Ausbilder/innen darin, dass das Thema Sterben explizit im 1. Ausbildungsjahr in einem Lern- bzw. Ausbildungsziel erwähnt werden sollte, da auch Altenpflegehelfer/innen im Rahmen ihrer grundpflegerischen Aufgaben mit dieser Thematik konfrontiert sind. Aus ihrer Sicht ist eine Subsummierung unter Bewältigungsmöglichkeiten berufstypischer Konfliktsituationen und Belastungen (Lernfeld 2) unzureichend. Auch dieser Punkt wäre zu diskutieren, ebenso wie die Vorschläge zur Veränderung einzelner pflegerischer Begriffe.

Das dem BIBB-Curriculum zugrundeliegende Ausbildungskonzept des integrierten Übergangs aus der Altenpflegehilfe (1. Ausbildungsjahr) in die Altenpflege wurde von den Ausbilder/innen und Lehrkräften insgesamt positiv beurteilt, sollte aber aus Sicht der Lehrkräfte an einen bestimmten Notendurchschnitt bei der Altenpflegehilfeprüfung gekoppelt sein. Insgesamt beklagten beide Ausbildungspartner ein insgesamt geringes Leistungsniveau der Auszubildenden, insbesondere bei den Auszubildenden für die Altenpflegehilfe. Zu diskutieren wäre, inwiefern das Notenkriterium eine geeignete Maßnahme wäre, um hier Abhilfe zu schaffen. Weiterhin schätzten die Lehrkräfte einstimmig das Kompetenzniveau für die Altenpflegehilfe (1. Ausbildungsjahr) im BIBB-Curriculum als insgesamt zu hoch ein, sowohl im Vergleich zu den Aufgabenstellungen, die Altenpflegehelfer/innen in der Praxis bearbeiten als auch zu dem, was realistischerweise in einem Jahr an beruflicher Handlungskompetenz vermittelt bzw. erworben werden kann. Ebenso sehen die Ausbilder/innen und Lehrkräfte bezüglich einiger Inhalte Klärungsbedarf, beispielsweise lernen die Auszubildenden der Vollausbildung Tätigkeiten der Haushaltsführung (Ausbildungsrahmenplan Position 5I), was aber nicht zu ihrem Berufsprofil gehört; diese Tätigkeiten werden in der Praxis von den Altenpflegehelfer/innen, meist aber von Ungelernten ausgeübt. Auch wurde gefragt, inwiefern eine Ausbildung, die gleichermaßen für den ambulanten und stationären Bereich qualifiziert, die berufliche Realität im Pflegebereich abbildet. Hier knüpft eine bereits bestehende Diskussion um ein neues Berufsbild im Pflegebereich - der duale Pflegeberuf für die ambulante Pflege - an.

Welche Lern- und Lehrarrangements bewähren sich zur Durchführung einer lernfeld- und handlungsorientierten schulischen Altenpflegeausbildung?

Die Einführung eines primär auf der Basis des selbstgesteuerten Lernens erfolgenden Unterrichts erwies sich insgesamt als schwierig. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei auffallend vielen Auszubildenden Schwächen in der Vorbildung vorlagen, so verfügten sie z.B. vielfach nur über eine eingeschränkte Lesefertigkeit, die dann durch den Unterricht erst vermittelt werden musste. Auch fehlten Grundkenntnisse im Umgang mit Fachliteratur (z.B. das Lesen des Inhaltsverzeichnisses eines Fachbuches, um festzustellen, ob sich dieses Buch zur Bearbeitung eines bestimmten Themas eignen könnte). Weiterhin zeigten sich z.T. nur gering ausgeprägte Fähigkeiten zur effizienten Selbstorganisation sowie in der sozialen Kompetenz. Angesichts dessen wurden seitens der Lehrkräfte Fragen nach der Eignung der

Auszubildenden gestellt und in diesem Zusammenhang die gegebenen Zulassungsregelungen, die den Schulen kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Auszubildenden einräumt, kritisiert. Seitens der Praxis wurde das Niveau der Bewerber/innen für die Altenpflegeausbildung ebenfalls beklagt und dabei darauf hingewiesen, dass keine alternativen Bewerber/innen zur Verfügung stünden. Die Evaluationsergebnisse des ersten Ausbildungsdurchgangs zeigen hier, dass die Altenpflegeausbildung nach wie vor nur eine geringe Attraktivität für Auszubildende mit einer höheren Vorqualifizierung hat: Der Anteil an Auszubildenden mit Realschulabschluss und höher beträgt für diesen Durchgang lediglich 43%. Diesem Problem ist aber mit einem Mitspracherecht der Schulen bei der Auswahl der Auszubildenden nicht beizukommen, vielmehr müssten Anreize geschaffen werden, die die Attraktivität dieses Berufs für Höherqualifizierte steigern.

Bei der Durchführung der handlungsorientierten, schulischen Ausbildung hat sich, u.a. in Anlehnung an das Leistungsniveau der Auszubildenden, eine Mischung aus lehrer- und schülerorientiertem Unterricht, bei dem Frontalunterricht, Partner- und Gruppenarbeit sowie Projekte abwechselnd eingesetzt werden, bewährt. Im Vergleich zur Altenpflegeausbildung nach dem alten Modell ist der Einsatz an Unterrichtsmethoden vielfältiger geworden. Nach Einschätzung der Lehrkräfte konnten mit dieser neuen Unterrichtsform bei den Auszubildenden die Eigenverantwortung und die Offenheit für selbstständiges Arbeiten insgesamt gesteigert werden. Ebenso hat sich innerhalb der drei Jahre die Methodenkompetenz bei den Auszubildenden insgesamt verbessert, was sich in der Bearbeitung der Projekte, der Präsentation von Fachinhalten und Projektergebnissen sowie in der Qualität der Gruppenarbeit zeigte. Auch konnte die Kooperation der Lehrkräfte untereinander hinsichtlich der Koordination von Unterrichtsinhalten verbessert werden; einem Teamteaching in Form eines gemeinsamen Unterrichtens von Unterrichtseinheiten steht aber nach wie vor die Finanzierungsfrage entgegen. Als Alternative wurde mehrfach Teamteaching in Form von „Staffelübergaben“, gemeinsamen Bearbeitungen von Fallbeispielen, gemeinsamen Planungen von Projekten und Unterrichtssequenzen sowie gemeinsamen Evaluationen von Lernsituationen praktiziert. Die Auszubildenden bewerteten die handlungsorientierte Unterrichtsform im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr differenzierter und insgesamt positiver: Die Gruppenarbeit beispielsweise wurde als Vorbereitung auf Teamarbeit erlebt und auch als Möglichkeit gesehen, sich mit anderen Sicht- und Herangehensweisen auseinander zu setzen sowie eigene Ideen und Vorstellungen zur Diskussion zu stellen. Aufgrund der nach eigenen Aussagen noch unzureichend entwickelten Methodenkompetenz und Kompetenz im Umgang mit Gruppendynamik bewerteten die Auszubildenden die Gruppenarbeit im Vergleich zum Frontalunterricht aber immer noch als ineffizienter. Beim selbstständigen Erarbeiten von Fachinhalten zeigten sich noch Schwierigkeiten bei der eigenständigen Informationsbeschaffung, ebenfalls wurde von den Auszubildenden ein erhöhter Zeitdruck durch den hohen Anteil an Selbsterarbeitung und Gruppenarbeit kritisiert.

Das neue Rollenverständnis zwischen Auszubildenden und Lehrkräften hat sich ebenfalls noch nicht vollständig etabliert, so dass ein Großteil der Auszubildenden anstelle einer Moderatorenrolle nach wie vor mehr Vorgaben und Steuerung seitens der Lehrkräfte erwartet. Die Evaluationsergebnisse zeigen hier, dass ein handlungsorientierter Unterricht mit dem (traditionellen) Rollenverständnis der Auszubildenden von Schule bzw. schulischer Ausbildung kollidiert: Von den Lehrkräften wird erwartet, dass sie den aktiven Part der Wissensvermittlung übernehmen, während die Auszubildenden selbst passive Empfänger von Lerninhalten sind. Die geforderte Eigenaktivität stößt hier vielfach immer noch auf Unverständnis und wird z.T. als Motivationsmangel auf Seiten der Lehrkräfte wahrgenommen. Die eigentliche Intention dieses Unterrichtsansatzes, nämlich die Entwicklung der individuellen Lernkompetenz zwecks Praktizierung eines lebenslangen Lernens scheint vielen Auszubildenden

nicht bewusst geworden zu sein. Auch weisen einige Äußerungen von Auszubildenden auf ein bestehendes Autoritätsdenken den Lehrkräften gegenüber hin. So wird z.B. jede Lehrkraft in ihrer Fachkompetenz als „Trägerin der Wahrheit“ betrachtet und die Konfrontation mit unterschiedlichen Fachmeinungen zu ein und demselben Thema, beispielsweise im Rahmen eines im Teamteaching gestalteten Projekts, löste Irritationen aus und warf die Frage auf, welche Meinung denn nun in der Klausur zu vertreten sei. Auch hier fehlt es einigen Auszubildenden an Bewusstsein, dass es gerade um die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Sichtweisen und die Erarbeitung eines eigenen Standpunktes ging.

Im Vergleich zur alten Altenpflegeausbildung weist die Neue eine stärkere Arbeitsprozessorientierung auf, erkennbar daran, dass die Lehrkräfte bei der Vermittlung theoretischen Wissens bewusst auf die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse Bezug nahmen, sei es durch die Formulierung handlungs- und arbeitsprozessorientierter Lernsituationen, durch eine gemeinsame Erarbeitung von Problemlösungen für die Praxis mit den Auszubildenden oder durch eine verstärkte Bezugnahme auf die Praxiserfahrungen der Auszubildenden bei der Unterrichtsplanung.

Insgesamt konnte im Verlauf der drei Ausbildungsjahre der Implementationsprozess des neuen Unterrichtskonzepts an allen vier Schulen ein großes Stück vorangetrieben werden, wobei der bis zum Abschluss des ersten Ausbildungsdurchgangs im September 2005 erreichte Umsetzungsstand insbesondere von den jeweiligen bestehenden schulischen Rahmenbedingungen abhing, d.h. der Anzahl der verfügbaren hauptamtlichen Lehrkräfte zur Bildung von Kernteams zwecks Unterrichtsplanung sowie der Aufgeschlossenheit aller Lehrkräfte dem neuen Unterrichtskonzept gegenüber.

Die Auszubildenden stehen dem Lernfeldkonzept nach wie vor kritisch gegenüber. Die Kritikpunkte entsprechen insgesamt denen des ersten Ausbildungsjahres, wo sie eine durch die Lernfeldstruktur bedingte Unübersichtlichkeit beklagten, bei der die Lerninhalte zu komplex und dadurch das Erlernen des Fachwissens sowie die Organisation von Schulunterlagen erschwert würde. Aus Sicht der Auszubildenden kommt bei einer lernfeldorientierten Ausbildung die Vermittlung von Fachwissen, insbesondere zu den Themen Medikamentenlehre, Krankheitslehre, Anatomie und Physiologie, zu kurz (48%), was die Lehrkräfte aber nicht bestätigen konnten. Möglicherweise trifft hier die Unterrichtspraxis nicht die Erwartungshaltung der Auszubildenden. Sowohl von Lehrkräften als auch von den Auszubildenden wurde auf die Diskrepanz hingewiesen zwischen dem hohen Stellenwert, den die Themen Kommunikation/Gesprächsführung, Beschäftigungstherapie und Gesundheitsförderung in der schulischen Ausbildung haben und dem geringen Stellenwert, den sie in der Berufspraxis ausmachen. In den moderierten Gruppendiskussionen äußerten die Auszubildenden mehrfach, dass sich ihr Aufgabenfeld primär auf die unter Zeitdruck durchzuführenden grund- und behandlungspflegerischen Maßnahmen beschränken würde. Von Lehrkräften wurde darauf hingewiesen, dass der „Praxisschock“, der nach der bisherigen Ausbildungsregelung erst nach erfolgreichem Abschluss mit dem Berufseintritt erfolge und dazu führte, dass nach fünf Jahren Berufspraxis zahlenmäßig ein kompletter Ausbildungsdurchgang das Berufsfeld wieder verlässt (vgl. BECKER, MEIFORT, 1997), dieser nunmehr bereits während der Ausbildung auftritt und bei den Auszubildenden zu einem hohen Frustrationsgrad führen würde. Inwiefern dieser mittelfristig zu einem Berufsausstieg führt, müsste durch eine Längsschnittuntersuchung erfasst werden. Die Auszubildenden selbst äußerten hierzu, dass aufgrund fehlender Alternativen, ihrer eigenen Schulbildung sowie der aktuellen schlechten Arbeitsmarktlage ihrerseits zunächst kein Berufsausstieg geplant sei.

Insgesamt waren 66% der Auszubildenden der Meinung, dass Fachwissen besser durch Frontalunterricht vermittelt wurde, und 88% hätten eine fachsystematische gegenüber einer lernfeldorientierten schulischen Altenpflegeausbildung bevorzugt. Aus Sicht der Evaluation ist diese Kritik auf verschiedene Ursachen zurückzuführen, und zwar einerseits auf die oben bereits erwähnte, noch nicht optimal ausgeprägte Methodenkompetenz bei den Auszubildenden in der Anwendung von Lerntechniken und hier insbesondere hinsichtlich der Bearbeitung komplexer Themen und der Vorbereitung komplexer Klausuren. Weiterhin schien der erhöhte Lernaufwand bei Gruppenarbeiten seine Ursache zu einem Großteil in einem noch nicht optimal entwickelten Selbstmanagement zu haben. Darüber hinaus muss aber auch berücksichtigt werden, dass seitens der Lehrkräfte noch Unsicherheiten und Unklarheiten mit dem neuen Konzept bestanden, was sich dann wiederum auf die Unterrichtsdurchführung auswirkte.

Zur Umsetzung des Lernfeldkonzepts entwickelten alle Schulen auf konkrete berufliche Handlungssituationen bezogene Lernsituationen und setzten sie in unterschiedlicher Intensität bei der Unterrichtsdurchführung ein (z.B. eine Lernsituation pro schulischer Ausbildungsphase). Daneben wurde ein lernfeldübergreifender und fächerintegrierter Unterricht auf der Basis von Fallbeispielen, Gruppenarbeiten und Projekten durchgeführt; ein rein fachsystematischer Unterricht erfolgte selten bis nie (73%). Was den Einsatz von Lernsituationen bei der Unterrichtsdurchführung angeht, bestehen in der Fachwelt unterschiedliche Auffassungen, wobei einerseits vertreten wird, die gesamte schulische Ausbildung auf der Basis von Lernsituationen durchzuführen oder Lernsituationen neben anderen Unterrichtsformen einzusetzen. In der saarländischen Altenpflegeausbildung wurde letztlich zugunsten der zweiten Variante entschieden und mit positivem Ergebnis praktiziert. Es erwies sich als vorteilhaft, die Vermittlung von Grundlagenwissen von den Lernsituationen abzukoppeln, da eine integrierte Vermittlung oftmals zu Wiederholungen desselben Unterrichtsgegenstands führte, wobei dieser dann jedes Mal lediglich nur unter verschiedenen Aspekten angerissen wurde. Weiterhin zeigte sich, dass die eigentliche Zielstellung, die mit einer Lernsituation erreicht werden soll, nämlich die Verknüpfung von Inhalten mit beruflichem Handeln, leicht aus dem Blick geriet, wenn in den (am realen beruflichen Handeln orientierten) komplex formulierten Lernsituationen zu viele Inhalte und Aspekte integriert behandelt wurden.

Aus Sicht einiger Lehrkräfte sollte die Vermittlung von Grundlagenwissen grundsätzlich im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, so dass die Auszubildenden anschließend über eine Basis für die Bearbeitung der Lernsituationen verfügen. Dieser Vorschlag läuft einerseits dem Konzept einer handlungsorientierten Ausbildung zuwider (im ersten Ausbildungsjahr gäbe es dann die „reine Theorie“, in den nachfolgenden Jahren würde diese dann an das berufliche Handeln gekoppelt), andererseits würde es für das BIBB-Ausbildungskonzept bedeuten, dass Altenpflegehelfer/innen lediglich theoretisches Wissen erwerben, was wiederum deren Berufsprofil widerspricht. Von den Auszubildenden wurde der Unterricht mit Lernsituationen grundsätzlich positiv bewertet. So bilden Lernsituationen beispielsweise die Realität der Praxis ab, bieten gute Handlungsansätze für die Praxis und unterstützen eine zusammenhängende Erfassung von Lerninhalten. Bemängelt wurden hingegen noch Schwächen beim Einsatz von Lernsituationen in der Unterrichtsdurchführung, wie beispielsweise eine fehlende Transparenz bei der Notenvergabe und Anlaufschwierigkeiten bei der Umsetzung des Teamteachings („Zu viele Dozenten doktern an einer Lernsituation herum“).

Welche Umsetzungsstrategien bewähren sich für die Durchführung der praktischen Ausbildung?
Lassen sich Standards für eine lernförderliche Arbeitsorganisation identifizieren?

Die neue Altenpflegeausbildung bedeutete für die beteiligten Einrichtungen und Betriebe der Altenhilfe einen Rollenwechsel weg von einer Praktikumseinrichtung hin zu einer Ausbildungsstätte. Neben strukturellen Voraussetzungen erforderte dieser Übergang innerbetriebliche Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen. Die Evaluationsergebnisse zeigen hierzu, dass eine den dualen Standards gerecht werdende schulische Altenpflegeausbildung grundsätzlich möglich ist, sofern folgende innerbetriebliche Faktoren vorhanden sind:

- Der Wille der Leitungsebene, in den Einrichtungen und Betrieben die Schaffung von Ausbildungsstrukturen zu unterstützen. Dies umfasst insbesondere die angemessene Freistellung von Ausbilder/innen und die Gewährleistung des Auszubildendenstatus, d.h. kein Einsatz der Auszubildenden als Mitarbeiter/innen anstelle von Ausbildung,
- die Bereitschaft aller Mitarbeiter/innen, die ausbildungsbedingten Veränderungen in den Arbeitsabläufen mitzutragen sowie
- eine positive Einstellung der Mitarbeiter/innen gegenüber der Ausbildung, die sich in der Unterstützung von Auszubildenden und Ausbilder/innen zeigt.

Diese drei Faktoren waren im ersten Ausbildungsdurchgang der saarländischen Altenpflegeausbildung allerdings nur bei einem kleinen Teil der Ausbildungsstätten vorhanden. Den vorliegenden Ergebnissen aus verschiedenen Datenquellen nach kann schätzungsweise davon ausgegangen werden, dass lediglich 20% der Ausbildungsstätten eine sehr gute praktische Altenpflegeausbildung nach dualen Standards (Good-Practice-Beispiele) leisten. Diese Ausbildungsstätten zeichnen sich aus durch engagierte Pflegedienstleitungen und Ausbilder/innen, die die Ausbildungsdurchführung mit Hinweisen und Kontrollen unterstützen und einen adäquaten Einsatz der Auszubildenden sicherstellen, durch ein hohes Maß an Eigeninitiative (z.B. bei der Initiierung von Ausbildungsverbünden), durch Kreativität bei der Entwicklung von Ausbildungsaufgaben, durch eine intensive, inhaltliche Abstimmung mit den Altenpflegeschulen sowie durch eine vorhandene Bereitschaft zur Erprobung verschiedener Möglichkeiten der Lernortkooperation. Um bei den Mitarbeiter/innen ein Verständnis gegenüber den neuen Anforderungen, die die Rolle einer Ausbildungsstätte mit sich bringt, herzustellen, führten einige dieser Ausbildungsstätten innerbetriebliche Fortbildungen zum Thema „Aufgaben und Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb“ durch. Zur Implementierung von Ausbildungsstrukturen in die Arbeitsabläufe wurden die dafür erforderlichen Kommunikationsstrukturen geschaffen. In kleineren stationären und ambulanten Ausbildungsstätten erfolgte die Informationsweitergabe zu Ausbildungsbelangen überwiegend auf informellem Wege und wurde für ausreichend befunden. Größere Ausbildungsstätten nutzten bestehende Settings wie Jour fixe, Team- und Wohnbereichsleitersitzungen und reservierten ein festgelegtes Zeitvolumen zur Besprechung ausbildungsbezogener Themen wie beispielsweise den aktuellen Ausbildungsstand, die anstehenden Ausbildungsaufgaben und Fragen der Delegation. Teilweise übernahmen die Auszubildenden diesen Part auch selbst. Die Delegation von Ausbildungsaufgaben in verschiedene Arbeits- und Funktionsbereiche erfolgte in der Regel auf der Basis von Vor-, Zwischen- und Abschlussgesprächen mit den Auszubildenden, den Ausbilder/innen und dem betroffenen Fachpersonal. Die Ausbildungsstätten stellten den Auszubildenden ausreichend und problemlos Raum- und Materialressourcen, wie Zugangsmöglichkeiten zu Literatur und (Pflege-)Hilfsmittel zur Verfügung. Eine Selbstevaluation im Zusammenhang mit der Schaffung von Ausbildungsstrukturen sowie der Ausbildungsdurch-

führung spielte im ersten Ausbildungsdurchgang eine eher untergeordnete Rolle und erfolgte, wenn überhaupt, informell über eine gemeinsame Reflexion unter den Ausbildungsbeteiligten. In einigen Ausbildungsstätten war die Entwicklung bzw. Anpassung vorhandener Beurteilungsinstrumente zur Ausbildungsbewertung im Gespräch.

Eine Akzeptanz der neuen Rolle als Ausbildungsstätte zeigte sich u.a. in der Gewährleistung des Auszubildendenstatus für die Auszubildenden und in einer angemessenen Freistellung der Ausbilder/innen zur Planung und Durchführung der Ausbildung. Die Evaluationsergebnisse zeigen hier, dass ca. 70% der Auszubildenden, entweder phasenweise (in der Regel urlaubs- und krankenstandsbedingt), anteilig oder vollständig als Mitarbeiter/innen eingesetzt wurden. Dabei reichte die Spannbreite von vollständiger Akzeptanz des Auszubildendenstatus bis hin zur Charakterisierung der Auszubildenden als „billige Kraft vom Arbeitsamt“ mit, laut Angaben von Auszubildenden, einer gezielten Schaffung von Ausbildungsplätzen zur kostengünstigen Abdeckung der Dienstpläne für die kommenden drei Jahre, ohne eine Übernahme der Auszubildenden zu beabsichtigen. Lediglich 30% der Auszubildenden gaben an, während der praktischen Phasen hauptsächlich mit der Bearbeitung von Ausbildungsaufgaben beschäftigt zu sein; von diesen erhielt die Hälfte (55%) handlungsorientierte Ausbildungsaufgaben, die sie selbstständig zu bearbeiten hatten. Laut den Evaluationsergebnissen stand ca. 70% der Auszubildenden nicht ausreichend Zeit zur Bearbeitung von Ausbildungsaufgaben zur Verfügung, diese erfolgte dann zu Hause. Als Gründe für den Zeitmangel nannten sie in erster Linie den bestehenden Personalmangel in den Ausbildungsstätten. Als weitere Kritikpunkte an der praktischen Ausbildung äußerten die Auszubildenden

- den unzureichenden Bekanntheitsgrad der Rechte von Auszubildenden (z.B. der mit einem Recht auf Ausbildung verbundene Auszubildendenstatus, Recht auf Urlaub). Dies ist insofern überraschend, als dass der Ausbildungsvertrag Gegenstand der Berufsbildposition 1 des ersten Ausbildungsjahres ist;
- den von den Ausbildungsstätten oftmals praktizierten direkten Übergang von der schulischen in die praktische Ausbildungsphase ohne Gewährleistung des dazwischenliegenden freien Wochenendes (der offizielle Ausbildungsbeginn der praktischen Ausbildungsphase war jeweils der Wochenanfang);
- die verpflichtende Anordnung von Überstunden;
- die Abdeckung von Schichten durch Auszubildende, FSJlern und Ungelernten[2] ohne unmittelbare Anwesenheit einer examinierten Pflegekraft;
- die fehlende Vermittlung von Qualifikationen aus dem BIBB-Ausbildungsrahmenplan, wenn die Ausbildungsstätte diese nicht unmittelbar benötigte;
- ungeklärte Zuständigkeiten bezüglich der Ausbildungsdurchführung (so war z.B. einigen Ausbilder/innen nicht bewusst, dass die Ausbildungspläne von ihnen selbst und nicht von den Auszubildenden zu erstellen sind);
- ausbleibende Rückmeldungen über bearbeitete Ausbildungsaufgaben und Berichtshefte sowie eine
- fehlende Prüfungsvorbereitung.

Lediglich 53% der Auszubildenden gaben an, alle Inhalte der praktischen Ausbildung ausreichend vermittelt bekommen zu haben; Inhaltliche Defizite wurden für behandlungspflegerische Maßnahmen, die Pflegeplanung, die Medikamentengabe und die Anwendung gesund-

[2] Die Fachkraftquote wurde in diesen Einrichtungen dennoch erfüllt, da das Personal bezogen auf die gesamte Einrichtung berechnet wird.

heitsfördernder Maßnahmen angegeben. In diesem Zusammenhang wurde die Schule dann als Institution wahrgenommen, die diese Defizite kompensierte. Weiterhin kritisierten die Auszubildenden die Aktualität der Fachkompetenz der Ausbilder/innen und gaben an, ab dem 3. Ausbildungsjahr ihren Ausbilder/innen in verschiedenen Themen fachlich überlegen zu sein.

Neben der Akzeptanz des Auszubildendenstatus sind die Ausbildungsstätten zu einer angemessenen Freistellung ihrer Ausbilder/innen für die Ausbildungsplanung und -durchführung angehalten. Insgesamt handhaben die Ausbildungsstätten die Freistellung unterschiedlich in Form von vollständiger, sporadischer und fehlender Freistellung. Hierzu gaben 72% der Auszubildenden an, dass ihre Ausbilder/innen nicht ausreichend freigestellt wurden. Wie bereits im ersten Ausbildungsjahr investierte die Mehrheit der Ausbilder/innen Freizeitanteile zur Vorbereitung der praktischen Ausbildung sowie zur Teilnahme an den im Rahmen der Lernortkooperation stattfindenden Ausbildertreffen. Als kritische innerbetriebliche Faktoren bewerteten die Ausbilder/innen insbesondere

- die fehlende Anerkennung der Ausbilder/innen innerhalb der Ausbildungsstätte seitens der Leitung und Kolleg/innen,
- eine Überlastung durch Doppelbelastungen (z.B. Ausübung der Funktion als Pflegedienst- oder Wohnbereichsleitung neben der Ausbildertätigkeit),
- fehlende oder unangemessene Freistellungsregelungen sowie
- eine kritische Personalsituation in der Ausbildungsstätte, die zur Vernachlässigung der Ausbildungsdurchführung und zum Einsatz von Auszubildenden als Mitarbeiter/innen führte.

Seit Herbst 2003 können die Ausbildungsstätten für freistellungsbedingte Kosten eine Refinanzierung über die Pflegesätze beantragen. Laut der Fragebogenergebnisse wird diese Möglichkeit aber von 52% der Ausbildungsstätten nicht genutzt und vereinzelt damit begründet, dass diese Umlagefinanzierung eine Kostenerhöhung für die Pflegebedürftigen bedeute und ihnen nicht zumutbar sei.

Auf der Ebene der Ausbildungsumsetzung zählten u.a. die Führung von Ausbildungsplänen und Berichtsheften, die Entwicklung von Ausbildungsaufgaben, die Kenntnis und der Einsatz verschiedener Ausbildungsmethoden, die Nutzung von Arbeitsprozessen für die Ausbildung (einschließlich einer Delegation von Ausbildungsaufgaben in geeignete Arbeits- und Funktionsbereiche der Ausbildungsstätte) sowie ggf. die Gewährleistung der Ausbildung durch einen Ausbildungsverbund zu den Standards dualer Berufsausbildungen. Zur Beurteilung von Ausbildungsplänen und Berichtsheften wurden standardisierte Fragebogen an die für die Praxisbesuche zuständigen Lehrkräfte eingesetzt. Von zwei Schulen liegen die vollständigen Bewertungen der Ausbildungsunterlagen vor. Demnach wurden in 77% der Ausbildungsstätten vollständige Ausbildungspläne geführt, wobei allerdings nur in 43% der Fälle der Ausbildungsverlauf anhand der Pläne nachvollzogen werden konnte. In 77% der Berichtshefte wurden die täglich durchgeführten Tätigkeiten anstelle des Ausbildungsverlaufs vermerkt und entsprechend hielten auch 59% der Auszubildenden die Führung eines Berichtshefts für sinnlos, da sie die bereits in der Pflegedokumentation festgehaltenen Angaben lediglich noch einmal wiederholten. Die Eintragungen im Berichtsheft spiegeln hier lediglich die Realität der praktischen Ausbildung wider, wonach, wie oben bereits ausgeführt, in ca. 70% der Fälle Mitarbeit anstelle von praktischer Ausbildung stattfindet. Bei den im Rahmen der Evaluation analysierten Ausbildungsplänen und Berichtsheften der Good-Practice-Beispiele wurden verschiedene Gestaltungsvarianten aufgefunden, denen die dualen Prinzipien zugrunde la-

gen. Teilweise nahmen hier die Ausbilder/innen auf die Lernziele des schulischen Rahmenlehrplans Bezug, um eine möglichst hohe inhaltliche Abstimmung beider Ausbildungsteile zu erzielen. Zusätzlich wurden Angaben zum Ausbildungszeitraum, zu den Berufsbildpositionen des Ausbildungsrahmenplans, zu den eingesetzten Ausbildungsmethoden, zum Ausbildungsort (d.h. der jeweiligen Arbeits- oder Funktionsbereiche) und zum Teil zu den Ausbildungsaufgaben gemacht. Der Ausbildungsverlauf war in diesen Fällen unter formalen Gesichtspunkten transparent. Die oftmals fehlende oder unvollständige Darstellung von Ausbildungsaufgaben schränkte diese Transparenz auf inhaltlicher Ebene aber wieder ein. Einige Ausbilder/innen haben in Anlehnung an die vom BIBB empfohlenen Berichtshefte[3] eigene Berichtshefte entwickelt, in die sie zusätzlich Kriterien wie beispielsweise Lernwünsche, Ausbildungsaufgaben, individuelle Lernziele und die Evaluation einzelner Ausbildungsabschnitte integrierten.

Bei den Good-Practice-Beispielen erhielten die Auszubildenden berufspädagogischen Kriterien genügende Ausbildungsaufgaben; so bestand eine Aufgabe beispielsweise in der Entwicklung eines Standards für die Durchführung von Dienstbesprechungen, der anschließend in der Ausbildungsstätte eingesetzt wurde. In einer anderen Aufgabe sollte ein Hygienehandbuch für Altenpflegehelfer/innen entwickelt werden, welches anschließend in der Einrichtung genutzt wurde. Bei allen diesen Aufgaben stand das Prinzip der Handlungsorientierung im Mittelpunkt, d.h. die Auszubildenden waren angehalten, vollständige Handlungsabläufe eigenständig zu erarbeiten, wobei teilweise alle Schritte zur Aufgabenbearbeitung ihrer Selbstorganisation oblagen. Diese Ausbildungsstätten nutzen weiterhin ihre Arbeits- und Geschäftsprozesse wie Teamsitzungen, Übergaben, Schichtdienste, Fortbildungen sowie das grundpflegerische Leistungsangebot zu Ausbildungszwecken und bezogen dabei verschiedene Arbeits- und Funktionsbereiche, wie die Verwaltung, den ergotherapeutischen Bereich, die Küche, die Haustechnik und den sozialen Dienst in die Ausbildung mit ein. Beispielsweise wurde in einer stationären Einrichtung mit Bezugspflegesystem den Auszubildenden eine bestimmte Anzahl an Bewohner/innen übertragen, und sie erlernten sukzessive deren vollständige Versorgung. In ambulanten Betrieben wurden Touren gekürzt und gezielt Einsätze bei Klient/innen zum Erwerb bestimmter Fertigkeiten ausgewählt. Teilweise wurde den Auszubildenden ein festes Zeitvolumen (z.B. 1 - 1,5 Std. täglich) zur Bearbeitung schriftlicher Ausbildungsaufgaben, zur Führung des Berichtshefts etc. zur Verfügung gestellt. Bei den Ausbildungsmethoden dominierten ähnlich wie im dualen System Unterweisungsmethoden (68% direkte Anleitung; 49% Vier-Stufen-Methode). In unterschiedlicher Intensität wurden zusätzlich Erkundungsaufträge, Selbstlernaufgaben, Beobachtungsaufgaben, Leittexte, Fallbeispiele, Lehrgespräche und Projekte eingesetzt. Die Projektmethode wurde insbesondere von ambulanten Ausbildungsstätten als sehr zeitaufwändig empfunden; Ausbildungsstätten mit mehreren Auszubildenden hingegen sahen die Möglichkeit, durch umfangreiche, mehrere Berufsbildpositionen umfassende Projektaufträge, komplexe Fertigkeiten an alle Auszubildenden gleichzeitig zu vermitteln und auf diese Weise Zeit einsparen zu können. Diese Good-Practice-Beispiele belegen, dass auch in Berufsfeldern mit zum Teil recht unflexiblen Arbeitsabläufen, wie sie für den Pflegebereich charakteristisch sind, handlungsorientiert und in den Arbeitsabläufen integriert ausgebildet werden kann. Bezogen auf alle Ausbildungsstätten erfolgte die Anleitung für 79% der Auszubildenden ausschließlich durch examinierte Pflegekräfte, 86% gaben an, dass ihnen bei Fragen jederzeit examinierte Ansprechpartner/innen zur Verfügung stünden und 31% der Auszubildenden wurden von den Ausbilder/innen in die praktische Ausbildungsplanung mit einbezogen.

[3] Im Rahmen der berufspädagogischen Begleitung wurden die in den dualen Berufsausbildungen üblichen täglich oder wöchentlich zu führenden Standardberichtshefte empfohlen.

Kleinere Einrichtungen der Altenhilfe sowie ambulante Betriebe können die im BIBB-Ausbildungsrahmenplan geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse nur in Kooperation mit verschiedenen Dienstleistern der Altenhilfe (u.a. im Ausbildungsverbund) vermitteln. Verbundlösungen wurden im ersten Ausbildungsdurchgang auf Eigeninitiative von Ausbilder/innen oder von Trägern gefunden, um die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen insbesondere zu bestimmten Behandlungspflegen, zur Tagesstrukturierung und Alltagsgestaltung, zur Demenzbetreuung und zur Begleitung Sterbender sicher zu stellen. Dabei wurde mit Versorgungsträgern wie ambulanten Hospizdiensten, Intensivstationen, Rettungsstellen, HNO-Stationen, (geronto-)psychiatrischen und geriatrischen Stationen sowie Ernährungsberatungsstellen kooperiert. Inwiefern diese auf freiwilliger Initiative beruhenden Zusammenschlüsse quantitativ und qualitativ die Vermittlung aller geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsrahmenplans gewährleisten, wäre in einer Nachfolgeuntersuchung zu prüfen.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die zur Durchführung einer Altenpflegeausbildung nach dualen Standards motivierten Einrichtungen und Betriebe der Altenhilfe deutlich in der Minderheit sind. Den Evaluationsergebnissen nach gibt es Hinweise dahingehend, dass die Ausbildungsbereitschaft bei einem Großteil der Ausbildungsstätten darin begründet liegt, die Auszubildenden zur Verbesserung der Personalsituation instrumentalisieren zu können. Ausbildung erfolgte in diesen Fällen, wenn überhaupt, sporadisch und unsystematisch. Diesen Hinweisen sollte nachgegangen werden. Insgesamt sind 42% der Auszubildenden mit der Qualität der praktischen Ausbildung unzufrieden, 14% gaben an, dass sie bei vorhandenen Alternativen nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig werden wollten, 28% sind diesbezüglich unentschlossen. Die Hauptkritikpunkte an der praktischen Ausbildungsdurchführung lassen sich auf drei Faktoren beziehen:

- Eine fehlende angemessene Freistellung der Ausbilder/innen zur Planung und Durchführung der praktischen Ausbildung und zur Wahrnehmung der Aktivitäten zur Lernortkooperation,
- der systematische und kalkulierte Einsatz der Auszubildenden als Mitarbeiter/innen sowie
- die z.T. unzureichende Aktualität der fachlichen Qualifikation von Ausbilder/innen hinsichtlich pflegerischen Fachwissens.

Bei der praktischen Altenpflegeausbildung zeigen sich die Grenzen der Übertragbarkeit dualer Standards auf schulische Ausbildungen. Das Fehlen von Strukturen, wie beispielsweise von Kammern, die bei Bedarf auf die Ausbildungsstätten Einfluss nehmen könnten, führt dazu, dass die praktische Ausbildung nicht garantiert werden kann. Zur Verbesserung dieser Situation wären folgende Maßnahmen zu empfehlen:

- Die Einrichtung verantwortlicher, mit Sanktionsmöglichkeiten ausgestatteter Stellen,
- eine Neugestaltung des Kooperationsvertrags zwischen den Altenpflegeschulen und der Saarländischen Pflegegesellschaft mit der Ergänzung um eine Stellenbeschreibung für Ausbilder/innen, in denen die erforderlichen Kompetenzen (z.B. Aktualität von Fachkompetenz) und ihre Aufgaben festgelegt werden sowie
- die Schaffung von Anreizsystemen, wie beispielsweise eine Zertifizierung guter Ausbildungsstätten (Good-Practice-Beispiele).

Inwiefern ist die Anschlussfähigkeit zwischen schulischer und betrieblicher Altenpflegeausbildung gegeben (Lernortkooperation)?

Bei der saarländischen Altenpflegeausbildung basierte die Lernortkooperation überwiegend auf formalen Absprachen zu zeitlich-organisatorischen Fragen der gemeinsamen Ausbildungsgestaltung sowie auf gegenseitigem Informationsaustausch zu den zu vermittelnden Inhalten. Hierzu fanden an allen Altenpflegeschulen mindestens zwei Ausbildertreffen pro Ausbildungsjahr statt. Darüber hinaus existierten an einigen Schulen ein Runder Tisch sowie zeitlich befristete Arbeitsgruppen zur Bearbeitung ausbildungsrelevanter Themen, wie beispielsweise die Gestaltung praktischer Prüfungsaufgaben. An jeder Schule war mindestens eine Lehrkraft für die Praxisbesuche in den Einrichtungen und Betrieben zuständig, um im Rahmen der schulischen Gesamtverantwortung die praktische Ausbildung zu begleiten. Die Auszubildenden konnten i.d.R. an den Ausbildertreffen, den Praxisbesuchen sowie am Runden Tisch teilnehmen; hauptsächlich waren sie aber durch die Übermittlung von Ausbildungsinhalten zwischen den Lernorten, wie beispielsweise durch die Abgabe der Berichtshefte in der Schule, in die Lernortkooperation involviert. In Abhängigkeit von ihrem Status als haupt- oder nebenamtliche Dozenten nahmen die Lehrkräfte in unterschiedlicher Intensität an den Ausbildertreffen sowie den übrigen Aktivitäten im Rahmen der Lernortkooperation teil.

Vereinzelt wurden verschiedene, über die formalen Fragen hinausgehende, Formen der Lernortkooperation umgesetzt. Beispielsweise wurden Ausbildertreffen von den Auszubildenden selbst gestaltet, bei denen sie ihren Ausbilder/innen die Inhalte und Lernziele der vorangegangenen schulischen Phase präsentierten und darauf aufbauend gemeinsam mit ihnen die Aufgaben für die sich anschließende praktische Ausbildungsphase formulierten. In einem anderen Beispiel führte eine der Schulen gemeinsam mit einer Einrichtung ein Projekt zum Thema „Bewohnerzufriedenheit“ durch.

Die Lernortkooperation wurde von den Ausbilder/innen insgesamt positiver beurteilt als von den Lehrkräften (85% zufriedenstellend zu 58% zufriedenstellend). Insbesondere den gegenseitigen Informationsaustausch zu Ausbildungsinhalten fanden nur 59% der Lehrkräfte zufriedenstellend. Seitens der Schulen wurde beklagt, dass lediglich ein fester Kern an Ausbilder/innen kontinuierlich an den Treffen teilnahm und an einer über die Klärung organisatorischer Fragen hinausgehenden Zusammenarbeit interessiert sei. Von den Auszubildenden beurteilten nur 46% die Lernortkooperation als zufriedenstellend. Insbesondere Zuständigkeitsfragen zu bestimmten Aspekten der Ausbildung, wie beispielsweise die Führung des Berichtshefts, sollten nach Ansicht der Auszubildenden besser geklärt werden. Die Mehrheit der Auszubildenden gab an, über kaum oder wenig Information zur schulischen und betrieblichen Zusammenarbeit zu verfügen.

Im Rahmen der Lernortkooperation wurden insbesondere von den Ausbilder/innen folgende Verbesserungsvorschläge geäußert: Häufigere und längere Praxisbesuche der zuständigen Lehrkräfte, bessere Abstimmung der Schulen untereinander bzgl. der Ausbildungsanforderungen an die Betriebe, intensiverer Austausch über Fachinhalte mit den Lehrkräften, dabei Verbesserung der Transparenz bei den schulischen Lerninhalten, Vorstellung konkreter Beispiele zur Gestaltung der Lernortkooperation bei den Ausbildertreffen sowie offenerer Austausch der Ausbilder/innen untereinander über z.B. Möglichkeiten der Anleitung von Auszubildenden.

Der kontinuierliche Informationsaustausch zwischen beiden Lernorten wurde durch die regelmäßig stattfindenden Ausbildertreffen sichergestellt. Insofern erfüllte die im Saarland praktizierte Lernortkooperation in der Altenpflegeausbildung insgesamt die Mindestanforde-

rungen zur Koordination beider Ausbildungsteile, gepaart mit der Motivation, darüber hinaus gehend die Zusammenarbeit auf der Ebene der Ausbildungsdurchführung zu erproben. Es ist zu erwarten, dass sich die, insbesondere von den Auszubildenden geäußerte, Kritik am inhaltlichen Austausch zukünftig automatisch reduziert, je mehr Routine an beiden Lernorten mit der neuen Ausbildung entstanden ist. Wie auch bei der Lernortkooperation im dualen System, besteht auch bei den Ausbildungsstätten der Altenhilfe im Saarland ein unterschiedliches Engagement hinsichtlich der Ausgestaltung der Lernortkooperation, wobei auf die besondere Problematik der praktischen Ausbildung bereits ausführlich eingegangen wurde. Die Voraussetzung zur Einbindung aller Ausbildungsstätten in die Lernortkooperation erfordert zunächst einmal grundsätzliche Überlegungen zur Veränderung bestehender Rahmenbedingungen.

Inwiefern sind die betrieblichen und schulischen Leistungsbeurteilungen und Abschlussprüfungen einer lernfeld-, handlungs- und anwendungsorientierten Altenpflegeausbildung angemessen?

Leistungsbeurteilungen und Prüfungen in modernen Ausbildungen sollen idealerweise die erworbene berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden abbilden. Eine Möglichkeit der Umsetzung besteht in der Durchführung handlungsorientierter Leistungsbeurteilungen. In Anlehnung an das zur Zeit für duale Berufsausbildungen diskutierte Konzept einer handlungsorientierten Prüfung wurde sowohl in der schulischen als auch in der praktischen saarländischen Altenpflegeausbildung angestrebt, Beurteilungsformen zu finden, die Aussagen über erworbene Kompetenzen und nicht nur über einzelne Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglichen. Die Schwierigkeit bei handlungsorientierten Leistungsbeurteilungen besteht insbesondere in der Formulierung geeigneter Aufgabenstellungen, die bezüglich des Aufwands bei der Durchführung praktikabel sind und gleichzeitig eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse ermöglichen. Wie im dualen System war auch in der saarländischen Altenpflegeausbildung lediglich eine Annäherung an diese Ansprüche möglich.

Die Leistungsbeurteilung in der schulischen Ausbildung erfolgte insbesondere durch lernfeldübergreifende Klausuren sowie im Rahmen von Projekt- und Gruppenarbeiten. Für die Klausuren wurden an der Berufspraxis orientierte komplexe Fallbeispiele formuliert, die die Lerninhalte bzw. Lernziele mehrerer Lernfelder umfassten. Diese Form der Leistungsbeurteilung erforderte den Einsatz bzw. die Anwendung geeigneter Lehr- und Lerntechniken, die die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr erlernten (vgl. BIBB-Rahmenlehrplan Lernfeld 2). Die Beurteilung von Projekten und Gruppenarbeiten erfolgte durch Fremd- und Selbstbeurteilungsverfahren. Dabei wurden neben der Fachkompetenz wie der Qualität der Arbeitsergebnisse und dem Umfang und Ausmaß der erworbenen Kenntnisse auch Kriterien wie Präsentationsfähigkeit, Zeit- und Selbstmanagement bei der Aufgabendurchführung, Fähigkeit zur Selbstreflexion und Defizitanalyse beurteilt.

Bei den Good-Practice-Beispielen erfolgte die Leistungsbeurteilung unter Einsatz verschiedenster Beurteilungsinstrumente und -kriterien. Eingesetzt wurden beispielsweise ein von den Altenpflegeschulen erstellter Leistungsbeurteilungsbogen, Handlungsbewertungsbogen für die Grund- und Behandlungspflege sowie für die Ausbildung adaptierte Mitarbeiterbeurteilungsbogen. In einigen Ausbildungsstätten formulierten die Ausbilder/innen schriftliche Testfragen zu den Ausbildungsaufgaben, die die Auszubildenden nach ihrer Bearbeitung zu beantworten hatten. Vielfach wurde auch die Methode der Selbstbeobachtung eingesetzt, bei der die Auszubildenden im Anschluss an eine ausgeführte Handlung diese i.S. einer Lückendefinition analysieren sollten. In einigen Ausbildungsstätten ist die Entwicklung ausbil-

dungsgerechter Beurteilungsverfahren geplant, für die Pflegedienstleitungen und Ausbilder/innen gemeinsam Leistungsprofile erstellen wollen. Im Rahmen der fachlichen Beratung des ersten Ausbildungsdurchgangs wirkte das BIBB in einer Arbeitsgruppe bei der Entwicklung eines handlungsorientierten Leistungsbeurteilungsinstruments mit. Dieses wird zur Zeit als Pretest in einigen Ausbildungsstätten eingesetzt. Die berufliche Handlungskompetenz wurde durch Beurteilungskriterien zur Sozialkompetenz (z.B. Bewohnerorientierung, Umgang mit Kolleg/innen, allgemeine Freundlichkeit), zur Personalkompetenz (z.B. Umgang mit Kritik, Initiative und Selbstständigkeit), zur Fachkompetenz (z.B. Qualität von Arbeitsergebnissen, Arbeitstempo, Wirtschaftlichkeit, Beobachtungskompetenz) sowie zur Methoden- und Lernkompetenz (z.B. vernetztes Denken, Lernfähigkeit) operationalisiert. Die Evaluation ergab Hinweise auf große Unterschiede unter den Ausbildungsstätten in der Häufigkeit der Leistungsbeurteilung, in der Anzahl an eingesetzten Beurteilungsinstrumenten, in der Verwendung von Noten zur Leistungsbeurteilung sowie in der Einbeziehung der Auszubildenden (Selbstbewertung). So gab in den moderierten Gruppendiskussionen eine große Anzahl von Auszubildenden an, nicht an der Leistungsbeurteilung beteiligt oder von Mitarbeiter/innen beurteilt worden zu sein, zu denen während des Ausbildungsverlaufs kaum Kontakt bestand.

Die praktische Prüfungsgestaltung wurde zum Großteil stark von der Frage nach dem Prüfungsort dominiert. Um i.S. einer handlungsorientierten Prüfung die erworbene berufliche Handlungskompetenz beurteilen zu können, bestand Einigkeit darin, die praktische Prüfung möglichst praxisnah durchzuführen. Ethische Bedenken bestanden bei einigen Ausbildungsbeteiligten und dem Ministerium dahingehend, ob die berufliche Praxis - in der Altenpflege der Privatbereich der Pflegebedürftigen - auch der Prüfungsort sein sollte. Für den ersten Ausbildungsdurchgang wurde daher zugunsten einer Kompromisslösung entschieden. Um möglichst reale berufliche Situationen nachstellen zu können, wurde in einer Altenpflegeeinrichtung ein Wohnbereich angemietet, und Probanden, die teils aus dem Altenpflegeheim und teils aus der näheren Umgebung der Einrichtung rekrutiert werden konnten, übernahmen die Rolle von Pflegebedürftigen. Die Prüfungsaufgaben waren als auf den Arbeitsprozess bezogene Fallbeispiele konzipiert, die in Kooperation zwischen Ausbilder/innen und Pflegelehrer/innen entwickelt wurden. In der Prüfung erhielten die Auszubildenden über die Pflegeplanung Informationen zu den Pflegebedürftigen und hatten dann beispielsweise die Aufgabe, grundpflegerische oder beschäftigungstherapeutische Maßnahmen durchzuführen. Von den Lehrkräften und Auszubildenden wurde diese Form der Prüfungsgestaltung gegenüber der früheren „praktischen Prüfung an der Puppe“ zwar als praxisnäher und damit vorteilhafter bewertet, der Aufwand zur Prüfungsvorbereitung und -durchführung wurde aber von den Lehrkräften als unverhältnismäßig groß eingeschätzt. Auch war es problematisch, kontinuierlich die Verfügbarkeit von ausreichend Probanden zu gewährleisten. Im Anschluss an diese Erfahrungen wird über eine Prüfungsdurchführung in der Praxis diskutiert.

Für die schriftliche Prüfung wurden komplexe Fallbeispiele entwickelt, die die Inhalte und Lernziele mehrerer Lernfelder umfassten und berufliche Handlungssituationen darstellen. Bezogen auf die Fallbeispiele waren dann die eigene Vorgehensweise zu beschreiben und Zusatzfragen zu beantworten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sowohl bei der Leistungsbeurteilung als auch bei der Prüfungsgestaltung ein Veränderungsprozess hin in Richtung einer handlungs- und anwendungsorientierten Prüfungsdurchführung begonnen hat. Dabei scheinen die Altenpflegeschulen den Ausbildungsstätten bei der Neuorientierung ein Stück voraus zu sein. Für die Mehrheit der Ausbildungsstätten kann angenommen werden, dass, wie bereits erwähnt, Rahmendingungen geschaffen werden müssen, die, als Bestandteil der praktischen Ausbildung, auch eine zuverlässige Leistungsbeurteilung gewährleisten. Im Rahmen der aktuellen

Diskussion über die Machbarkeit von kompetenzbasierten Leistungsbeurteilungen und Prüfungen wäre in nachfolgenden Projekten zu untersuchen, inwiefern sich die Umsetzung im Saarland diesen Konzepten bislang angenähert hat.

Welche Abfolge der schulischen und praktischen Ausbildungsphasen (Zeitstruktur) bewährt sich?

Die ursprünglich geplante Erprobung verschiedener Modelle einer zeitlichen Strukturierung der schulischen und praktischen Ausbildungsphasen, die sich dabei hauptsächlich aus den zu vermittelnden Inhalten ergeben sollte, war wegen der bereits zu Ausbildungsbeginn, nach rein organisatorischen Gesichtspunkten festgelegten Zeitstruktur nicht möglich. Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf eine Beschreibung und Beurteilung der praktizierten Zeitstruktur seitens der Ausbildungsbeteiligten.

Die Altenpflegeausbildung im Saarland begann für alle Auszubildenden im ersten Jahr mit einem vierwöchigen schulischen Block, was von der überwiegenden Mehrheit aller Ausbildungsbeteiligten (zwischen 92 und 95%) positiv bewertet wurde.

Jedes Ausbildungsjahr war in drei bis vier schulische und praktische Phasen unterteilt. Dabei reichte die Spannbreite der schulischen Phasen von zwei bis elf Wochen. Bei den praktischen Ausbildungsphasen betrug die Spannbreite zwischen zwei und neunzehn Wochen. In der Bewertung der Länge der jeweiligen Ausbildungsphasen bestehen bei den Ausbildungsbeteiligten unterschiedliche Auffassungen. Während die Lehrkräfte und Auszubildenden und ca. 40% der Ausbilder/innen einen rhythmischen Wechsel der Phasen von vier bis sechs Wochen bevorzugen, plädieren ca. 30% der Ausbilder/innen für längere praktische Phasen. Begründet wurde dies mit einer Erleichterung der Ausbildungsorganisation, z.B. bei der Urlaubsplanung der Auszubildenden. In zukünftigen Projekten könnte untersucht werden, inwiefern eine zeitliche Strukturierung nach primär inhaltlichen Erfordernissen überhaupt durchführbar ist und welcher Mehrwert für die Qualifizierung der Auszubildenden dadurch entsteht.

Wie hilfreich ist die berufspädagogische Begleitung der Ausbildung?

Neben der Evaluation des ersten Ausbildungsdurchgangs bestand eine Aufgabe des BIBB in der berufspädagogischen Begleitung und Betreuung der Ausbildungsbeteiligten. Dies geschah nach Bedarf, wobei dieser entweder von den Ausbildungsbeteiligten selbst formuliert wurde oder aus den Evaluationsergebnissen hervorging. Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt:

- Entwicklung einer Internetseite als Informationsplattform zur Umsetzung der Altenpflegeausbildung auf der Grundlage des BIBB-Altenpflegecurriculums,
- Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte zur lernfeldorientierten Ausbildung,
- Workshop für Lehrkräfte zur Entwicklung von Lernsituationen,
- Entwicklung eines Leitfadens für die praktische Ausbildung,
- Entwicklung von Erläuterungen zum Ausbildungsrahmenplan,
- Entwicklung von Umsetzungshilfen mit Anwendungsbeispielen,
- Teilnahme an Ausbildertreffen zwecks Klärung von Fragen zur praktischen Ausbildung.

Bei der Evaluation der berufspädagogischen Begleitung bewerteten sowohl die Lehrkräfte als auch die Ausbilder/innen die konkreten Umsetzungshilfen (z.B. Erläuterungen, Ausbildungsbeispiele) als sehr hilfreich. Dem im ersten Ausbildungsjahr vorhandenen Klärungsbedarf zum Ausbildungsrahmenplan könnte mit den Erläuterungen begegnet werden, jedoch wurde von den Ausbilder/innen im Anschluss an die Arbeit mit den Erläuterungen eine sprachliche Überarbeitung (Vereinfachung) sowie eine Verkürzung empfohlen. Als insgesamt hilfreich wurden von der Mehrheit der Lehrkräfte die durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen und der Workshop bewertet. Mit dem Informationsportal im Internet konnte die Zielgruppe nicht umfassend erreicht werden, da, wie sich im Verlauf der Ausbildung herausstellte, nur 75% der Ausbilder/innen über einen (regelmäßigen) Internetzugang verfügten. Aufgrund der Gruppengröße (bis zu 40 Teilnehmer/innen) erwiesen sich die Ausbildertreffen zur detaillierten Bearbeitung anstehender Fragen als ungeeignet. Eine offene Diskussion über Umsetzungsschwierigkeiten schien auch dadurch eingeschränkt, dass sich die Ausbilder/innen untereinander zum Teil nicht kannten und entsprechend zurückhaltend über die Situation in ihren Betrieben und Einrichtungen sprechen wollten. Auch stellte sich im Anschluss an die Treffen heraus, dass einige Vorgesetzte (Pflegedienstleitungen, Geschäftsführung) ebenfalls anwesend waren. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die größten Effekte bei der berufspädagogischen Begleitung durch inhaltliche Inputs erreicht wurden, die möglichst konkrete Anwendungsbeispiele enthielten und mit einer unmittelbaren Umsetzbarkeit in die schulische oder betriebliche Praxis verbunden waren.

Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Vorhaben sollte überprüft werden, inwiefern es möglich ist, aufgrund der neuen Gesetzeslage zur Berufsausbildung in den Altenpflegeberufen duale Standards in einer schulischen Ausbildung zu etablieren. Zu überprüfen war zum Einen das Ausbildungskonzept (BIBB-Curriculum), das gemäß der Berufsausbildungen im dualen Berufsbildungssystem die schulische und betriebliche Ausbildung zeitlich und inhaltlich durch einen Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan strukturiert. Zum Anderen war die Umsetzung der Altenpflegeausbildung an den Lernorten Schule und Betrieb zu evaluieren.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass das Ausbildungskonzept (BIBB-Curriculum) einiger formaler und inhaltlicher Klärungen und Überarbeitungen bedarf, von der Konzeption her aber als Ausbildungsgrundlage geeignet ist. Insbesondere das Vorhandensein eines Ausbildungsrahmenplans für die praktische Ausbildung und damit einer detaillierteren Ausbildungsgrundlage als sie seitens des Altenpflegegesetztes und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vorgegeben ist, hat sich bewährt. Durch das Stufenkonzept, das Auszubildenden nach dem ersten Ausbildungsjahr den Erwerb des Altenpflegehilfeabschlusses und damit einen nahtlosen Übergang in die Vollausbildung ermöglicht, konnte Ausbildungspotenzial erschlossen werden.

Für die schulische Ausbildung ist festzuhalten, dass die Einführung des Lernfeldkonzepts mit den damit verbundenen schulorganisatorischen und inhaltlichen Veränderungen (wie z.B. bei der Unterrichtsdurchführung und der Leistungsbeurteilung) insgesamt gelungen ist. Die dafür notwendigen personellen Rahmenbedingungen wurden geschaffen, und das Grundlagenwissen zu Intention und möglichen Umsetzungsstrategien einer lernfeldorientierten Ausbildung ist bei der Mehrheit der Lehrkräfte vorhanden. Bei der weiteren Durchführung von Altenpflegeausbildungen geht es für die schulische Ausbildung nun darum, auf dieser Basis aufzubauen, dabei differenzierte Umsetzungskonzepte zu erproben und Lösungen für Detailfragen zu finden. Aus wissenschaftlicher Sicht wäre zukünftig die Fragestellung von Interes-

se, inwiefern das Lernfeldkonzept gegenüber dem bisherigen fachsystematischen Unterricht eine bessere Alternative für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz darstellt.

Bei der praktischen Altenpflegeausbildung zeigten sich die Grenzen der „Dualisierung“. Offensichtlich kann ohne die Möglichkeit einer Einflussnahme auf die Ausbildungsstätten keine pädagogisch valide Ausbildung garantiert werden. Vielfach scheinen die Auszubildenden in der Mehrheit der Einrichtungen und Betriebe maximal als Praktikant/innen wahrgenommen zu werden, denen durch eine (abrechenbare) Mitarbeit der Erwerb der „wesentlichsten Handgriffe“ zu vermitteln ist. Hier wären Einstellungsänderungen seitens der betrieblichen Akteure sowie eine Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen erforderlich. Dies könnte beispielsweise geschehen durch die Schaffung von Sanktionsmöglichkeiten für die die Gesamtverantwortung tragenden Altenpflegeschulen gegenüber Einrichtungen und Betrieben, die ihrer Ausbildungspflicht nicht nachkommen, in der Schaffung von Eingriffsmöglichkeiten seitens einer Institution (z.B. einer Kammer) und /oder in einer Schaffung von Anreizsystemen (z.B. einer Zertifizierung von „Good-Practice“-Beispielen).

Veröffentlichungen

BECKER, Wolfgang: Berufsausbildung in der Altenpflege. Lernzielorientiertes Curriculum für die praktische und schulische Ausbildung auf der Grundlage des Berufsgesetzes für die Altenpflege (AltPflG). Bielefeld 2002

BECKER, Wolfgang: Pflegeausbildung - Quo vadis? In: MEYER, G.; LUTTERBECK, J. (Hrsg.): Pflegeausbildung - Quo vadis? Beiträge zur 10. Werkstatt für die Pflege. Münster 2002

BECKER, Wolfgang: Integrierte Ausbildung von Krankenpflege und Altenpflege: Pflege neu denken reicht nicht - es muss auch anders qualifiziert werden! In: Pflege und Gesellschaft 4/2003

BECKER, Wolfgang; JANSSEN, Bettina: Berufsausbildung in der Altenpflege. Leitfaden für die praktische Ausbildung. Bielefeld 2003

BECKER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbildung in den Pflegeberufen. Weichen stellen für die Zukunft in Theorie und Praxis Band 1 und 2. Bielefeld 2005

JANSSEN, Bettina: Berufsausbildung in der Altenpflege ...so dual wie möglich, so schulisch wie nötig. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 5/2003.

BIBB - Pressemeldung 34/2002: Reformiert - Die Ausbildung in der Altenpflege! - Saarland setzt neues Gesetz in Kraft

BIBB - Pressemeldung 48/2002: Bundesverfassungsgericht bestätigt Altenpflegegesetz und BIBB legt Ausbildungscurriculum für die Altenpflege vor

BIBB - Pressemeldung 22/2003: Ausbildungskonzept des Bundesinstituts für Berufsbildung prämiert
- Innovatives BIBB-Konzept „Berufsausbildung in der Altenpflege“ von Robert-Bosch-Stiftung ausgezeichnet

BIBB - Pressemeldung 34/2003: BIBB empfiehlt bundesweite Einführung seines innovativen Ausbildungskonzepts zum Beruf Altenpfleger/in